

光宝科技股份有限公司

重要领导及管理阶层接班规划

接班人的选才培育，攸关企业的经营永续。接班人计划在于承接企业经营之与时俱进，同时确保各领导及管理阶层板凳深度，提供企业经营永续之人力需求。光宝在规划接班计划中，基本上接班梯队(候选人)必须具备卓越的执行力外，价值观念及人格特质要与公司期望相符，包括诚信、创新及赢得客户满意。优质员工持续透过在不同之事业、区域、功能性组织之轮调，考验开放的心态、学习的能力、同理心及卓越的绩效，也在人才接班历练企业经营的各个层面，进行全方位的布局：

(1) 高阶经营管理人才发展：

公司针对事业单位高阶管理主管(含 Operation Discipline 高阶主管)及功能单位 高阶管理主管，有目的、有系统、有组织的用做中学的课程设计，从实作中提升领导者之视野及高度，培养兴业的领导梯队。培训模式分为领导发展、策略创新、组织结构转型、文化价值形塑四大模块，透过跨事业单位与功能单位组成小组之行动学习，建立年龄及职级相近成员之革命情感，型塑承接未来挑战的领导梯队，建立与时俱进的管理语言，优化组织文化，深耕永续经营的基础。

(2) 接班计划、规划、运作：

接班梯队候选人在面对各自负责的事业上，需要表现出经营战略思维职能，当责的领导及管理能力、有效的突显营运成果和直接竞争对手绩效表现之差异，针对每年的目标订定、三年策略、组织人才发展策略，与公司最高领导者与营运团队进行会议、交流意见，并于每月、每季进行年对年营运绩效改善检视；针对接班梯队依据其个别能力与职务需求，设定个人发展计划

(Individual Development Program, IDP)，提供多元的培育方式，定期与公司

最高领导者进行深度一对一会议，以教练式学习，深入引导接班梯队高阶主管自我突破、激发设立卓越目标，同时由最高阶领导团队针对关键职位筛选出具优质潜能的接班人，并且由外部聘雇优质高阶经理人，和原团队互相激荡创意，补足所需要接班人的板凳深度。

为使公司接班梯队能拓展管理维度、增加国际历练，日后能承担大任，故针对总部功能单位、事业营运单位、海外营运据点，订定关键职缺，进行候选人之职务轮调，期能培训全方位事业经营视野，因应经营环境的不断变迁及竞争，累积企业经营管理领导力，提升各阶层接班主管的策略思维及执行力，成为业界最佳的事业体。

为落实管理阶层之接班计划，公司于民国 109 年 7 月 30 日由董事会董事成员一致通过，推选宋明峰先生为新任董事长、并委任邱森彬先生为新任总经理，带领公司继续朝向世界级卓越公司的目标迈进。